

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – **BANQUE**

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2006

**RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

NOR : *ASET0750067M*

IDCC : 2120

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la banque affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Conscients de la nécessité d'avoir une base commune d'analyse et de discussions, ils ont créé un groupe technique paritaire afin de se mettre d'accord sur les indicateurs sociaux à mettre en place préalablement à toute négociation. Ce groupe s'est réuni à plusieurs reprises ; il a produit un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la banque qui a été distribué à l'ensemble des partenaires sociaux en 2004 et en 2006. La structure de ce rapport tel que défini par le groupe technique paritaire figure en annexe du présent accord. De plus au cours de ces réunions paritaires, il a été convenu d'aborder la négociation professionnelle dans l'ordre des dispositions de l'accord national interprofessionnel.

Les partenaires sociaux constatent que la profession emploie 55 % de femmes et que celles-ci représentent 36 % des cadres, contre 31 % au niveau interprofessionnel. Au niveau de la profession, cette disparité est, en grande partie, due à la vague de recrutements des années 70 qui a fait une place

importante aux femmes mais dans des emplois peu ou moins qualifiés. La part des femmes dans la population cadre progresse fortement, 5 points en 6 ans, en passant de 31 % en 2000 à 36 % en 2005. Cette évolution très positive doit être confortée dans les années à venir.

Les partenaires sociaux de la banque ont d'ores et déjà inscrit, dans l'accord relatif à la formation continue tout au long de la vie du 8 juillet 2005, ci-après dénommé « accord formation », des mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle telles que : la création de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, des aménagements des règles d'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) et des priorités de prise en charge par l'OPCA Banques pour les salariés ayant été absents dans le cadre de la maternité comme de la parentalité.

Tout en considérant positivement les évolutions en cours et les mesures déjà prises par la branche tant par la convention collective du 10 janvier 2000 dans son article 23 que par l'accord de branche formation, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les efforts en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils conviennent en conséquence par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 132-12 du code du travail, de définir des principes et de mettre en œuvre des dispositions visant à améliorer l'égalité de chance et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à mettre en œuvre des politiques actives en ce domaine.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif, après en avoir effectué l'analyse, de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici le 31 décembre 2010.

CHAPITRE I^{er}

Champ de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1^{er}, de la convention collective de la banque ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 91-1 A, 91-1 C, 91-3 E et 67-1 E.

A titre transitoire, le présent accord ne s'applique pas aux entreprises qui, à la date de sa signature, ont d'ores et déjà conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et ce pour la durée prévue dudit accord d'entreprise.

CHAPITRE II

Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle

L'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque établit, chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ce rapport contient un certain nombre d'indicateurs dont les rubriques figurent en annexe.

Sur la base de ces indicateurs, les partenaires sociaux de la branche :

- se réunissent pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

L'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque a pour mission d'examiner les filières qui comportent un déséquilibre important entre les sexes. Ces observations pourront permettre à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de faire des propositions en termes de sensibilisation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes. L'observatoire est le support naturel de la communication de branche sur l'accès égalitaire aux métiers de la banque. Aussi les entreprises diffusent l'adresse du site internet de l'observatoire afin que les salariés puissent accéder à l'information.

Dans chacune des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, ce dernier est présenté aux représentants des salariés et fait l'objet d'une information des salariés, ce qui constitue un des axes principaux de la communication de branche dans ce domaine.

De même, la diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, du rapport professionnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la banque, est un engagement sans équivoque sur la volonté de la profession.

La communication sur l'égalité professionnelle dans les banques est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

- par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle ;
- par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'observatoire sur les évolutions professionnelles pratiquées dans les banques afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers bancaires.

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle sont pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

CHAPITRE III

Recrutement

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats. La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

C'est pourquoi, lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Les forums sur l'emploi bancaire organisés par la profession ainsi que les formations mises en œuvre par le centre de formation de la profession bancaire (CFPB) intègrent l'objectif de mixité professionnelle. La branche prendra les contacts nécessaires avec l'éducation nationale pour que cette dernière prenne en compte cette préoccupation dans ses cursus de formation.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux sur la base des indicateurs prévus dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque examinera, particulièrement dans les petites entreprises, la situation des femmes et des hommes en regard du recrutement.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les 3 ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. En cas de déséquilibre important constaté dans les recrutements, les délégués du personnel de l'entreprise étudieront les raisons de ce déséquilibre et pourront faire des propositions d'actions visant à réduire celui-ci.

CHAPITRE IV

Formation professionnelle continue

4.1. L'égalité d'accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire sur la base du rapport annuel sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans la banque.

Les données de ce rapport, notamment concernant les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établies en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, sont complétées des travaux de l'observatoire.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations seront transmises à la CPNE pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA Banques.

Il est recommandé aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit et ayant des enfants à charge devant être gardés.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Une majoration de 10 % de l'allocation de formation prévue par les articles 24 et 36 de l'accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 8 juillet 2005 peut être accordée par l'entreprise au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant

Conscientes de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

4.2. L'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salariés peuvent bénéficier d'une action de formation professionnelle avant l'expiration du congé parental à temps plein ou à temps partiel pour élever un enfant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Dans ce cas, il est mis fin au congé ou au temps partiel.

Les salariés pendant le congé parental d'éducation peuvent également demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle, du type de celle définie à l'article L. 900-2 du code du travail, non rémunérée, qui leur permettra de bénéficier de la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle.

D'autre part, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 122-28-1 du code du travail.

Il est recommandé aux entreprises, si un besoin est identifié, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, et tout autre congé sans solde de longue durée, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle. A ce titre, l'accord formation a fait de la formation des femmes revenant d'un congé de maternité, comme des hommes et des femmes revenant d'un congé parental d'éducation, l'une de ses 2 priorités relatives aux périodes de professionnalisation. De plus, il a ouvert les objectifs de ces périodes à l'acquisition des compétences.

Promotion et mobilité professionnelles

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. A ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers-repères comme des emplois-types ne conduisent pas à une discrimination sexué.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. A cet effet, les dispositifs de gestion de carrière seront aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Les résultats de l'étude de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, menée en 2006, concernant les parcours de carrière feront l'objet d'un examen par la CPNE qui pourra ensuite préconiser des solutions afin de réduire les éventuels écarts constatés entre les femmes et les hommes au sein d'un parcours type de carrière.

Dans la perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population « cadre », la branche se fixe pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici fin 2010.

Les entreprises veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

L'indication de la mobilité géographique potentielle ne peut pas être l'un des critères de l'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la convention collective de la banque.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans la même banque, l'entreprise s'efforce de proposer à celui-ci, au sein de la banque, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint, un congé sans solde pourra lui être accordé à sa demande. Pendant toute la durée de son congé sans solde, le salarié pourra, à son initiative, obtenir des informations sur les postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

CHAPITRE VI

Maternité, parentalité et paternité

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé telles que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle.

Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, un entretien avec le représentant de l'employeur est organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 6 mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

Lorsque l'employeur envisage de proposer un changement d'affectation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet, le salarié, qui le souhaite, bénéficie de plein droit d'un entretien préalable à sa reprise d'activité. Le maintien dans l'emploi des nouveaux parents dépendant fortement de leur accès à un mode de garde de leur(s) enfant(s), l'AFB veille à continuer d'informer les entreprises sur les mesures dont elles bénéficient lorsqu'elles mettent en place des mesures destinées à financer des congés ou participer aux frais de garde des enfants (crédit impôt famille).

Outre les dispositions légales concernant le congé de maternité, les périodes d'absence pour congé de maternité supplémentaire prévu à l'article 51-1 de la convention collective de la banque sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la participation et le 13^e mois.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Lorsque des mutations géographiques liées à l'évolution professionnelle sont envisagées, il est tenu compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

CHAPITRE VII

Égalité salariale

3.1. Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie au deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure au chapitre 1^{er} du titre IV de la convention collective de la banque est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les objectifs fixés aux salariés ainsi que les montants des éléments variables en découlant seront calculés *pro rata temporis* de façon à ce que les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou à la parentalité ne créent pas une discrimination à l'encontre des salariés concernés.

7.2. Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1^{er} de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Les entreprises déterminent les modalités d'application des alinéas 10 et 11 de l'article L. 122-26 du code du travail introduits par la loi du 23 mars 2006.

En outre, si dans une entreprise, le nombre de salariés dépendant de la catégorie professionnelle retenue par l'entreprise est inférieur à 10, la moyenne des augmentations individuelles s'apprécie par rapport à l'ensemble des salariés de l'entreprise et non par rapport à la catégorie professionnelle.

7.3. Rattrapage salarial

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

En 2004, dans la profession bancaire, le salaire de base moyen des femmes était inférieur de 19,6 % au salaire de base moyen des hommes. Cette différence s'explique notamment par le fait que seulement 1/4 des femmes sont des cadres et que seulement 1/3 des effectifs de cette catégorie sont des femmes. On peut donc considérer que la valeur de l'écart salarial sur l'ensemble de la population bancaire résulte, principalement, de la moindre représentation des femmes dans la population cadre. Le chapitre 5 du présent accord prévoit des mesures visant à renforcer cette représentation, avec un objectif intermédiaire de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres de la population bancaire d'ici à fin 2010, ce qui aura pour effet de réduire l'écart salarial relevé ci-dessus.

En sus de la mise en œuvre de ces mesures, et au vu des travaux de l'observatoire sur l'examen des filières professionnelles, les partenaires sociaux examineront, le cas échéant, des mesures à mettre en œuvre.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 132-12 du code du travail et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès (1) en matière d'égalité de rémunération.

(1) Les axes de progrès peuvent, par exemple, concerner certains métiers-repères, certaines populations (classes d'âge, ...).

Elle encourage les entreprises à supprimer les inégalités constatées. Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'un examen et d'une analyse particuliers lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les accords conclus à l'issue de cette négociation prévoient, au titre du rattrapage salarial, des mesures spécifiques et des moyens visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'ici au 31 décembre 2010, en tenant compte, notamment, des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

CHAPITRE VIII

Organisation et aménagement du travail

L'AFB rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

A ce titre, l'entretien d'évaluation prévu à l'article 36 de la convention collective de la Banque peut être également l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, notamment en recherchant des solutions adaptées telles que des aménagements du temps de travail. Dans ce cadre, une attention particulière est apportée aux familles monoparentales.

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

CHAPITRE IX

Rôle et moyens des IRP

En application de l'article L. 434-7, dernier alinéa, du code du travail, les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle. Cette commission se réunit au moins 1 fois par an. Le temps passé à cette réunion est assimilé à du temps de travail effectif.

CHAPITRE X

Fonctionnement de la CPNE et durée de l'accord

10.1. Fonctionnement de la CPNE

Il est créé, au sein de la CPNE, prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la Banque, un groupe technique paritaire « égalité professionnelle », respectant la mixité professionnelle, qui s'assurera, en lien avec l'observatoire, du suivi des dispositions de l'accord et aura également pour mission de répertorier les bonnes pratiques dans les entreprises de la profession.

Ce groupe est composé d'une délégation salariée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la profession et d'une délégation patronale composée de 10 membres. La parité est respectée dès lors que les deux délégations, patronale et syndicale, sont représentées.

Il se réunit une fois par an afin de procéder au bilan d'application du présent accord.

10.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 15 novembre 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Association française des banques.

Syndicats de salariés :

Fédération française des syndicats CFDT banques et sociétés financières ;

Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance ;

Fédération des employés et des cadres CGT-FO.

ANNEXE

Données statistiques sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la profession bancaire (banques AFB et groupe Banque populaire)

SOMMAIRE

Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes/femmes

I. – Effectifs (1)

- évolution des effectifs rémunérés par catégories professionnelles et par niveaux de classification ;
- répartition des effectifs par secteurs géographiques (Paris Province) et par catégories professionnelles ;
- structure des effectifs rémunérés par tranches d'âge et par catégories professionnelles ;
- structure des effectifs rémunérés par ancienneté et par catégories professionnelles ;
- structure des effectifs rémunérés par métiers-repères et par tranches d'âge ;
- structure des effectifs rémunérés par métiers-repères et par tranches d'âge techniciens ;
- structure des effectifs rémunérés par métiers-repères et par tranches d'âge cadres ;
- structure des effectifs rémunérés par types de contrat (CDI, CDD) et par catégories professionnelles ;
- structure des effectifs en contrat d'apprentissage par métiers-repères ;

II. – Temps partiel

- structure des effectifs à temps partiel par catégories professionnelles ;
- évolution de la part du temps partiel par catégories professionnelles ;
- structure des effectifs à temps partiel par tranches d'âge ;
- structure des effectifs à temps partiel par métiers-repères.

III. – Embauches

- structure des embauches par tranches d'âge ;
- évolution du taux d'embauche ;
- structure des embauches par métiers-repères ;
- structure des embauches par métiers-repères/techniciens ;
- structure des embauches par métiers-repères/cadres ;
- structure des embauches par niveaux d'enseignement.

IV. – Promotions

- évolution du taux de promotion (2002-2003) ;

(1) Effectif total hors contrats en alternance et apprentissage.

- évolution du taux de promotion en indice (2002-2003) ;
- structure des promotions par catégories professionnelles ;
- structure des promotions selon 4 motifs de changement ;
- répartition des promotions par catégories professionnelles (périodicité triennale) ;
- structure des promotions en fonction de l'ancienneté (périodicité triennale) ;
- évolution des promotions dans un échantillon d'effectifs stabilisé (1).

V. – Formation

Ces données seront ultérieurement remises pour les salariés à temps partiel.

- nombre d'heures moyen de formation rémunérées par salarié formé ;
- pourcentage de salariés ayant bénéficié de la formation professionnelle continue ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré ;
- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré.

Les données outre que le CIF (DIF, VAE, bilans de compétence) seront fournies ultérieurement (1).

VI. – Départs

- structure des départs par motifs ;
- structure des départs par tranches d'âge.

VII. – Rémunérations

a) Salaires de base annuels par catégories professionnelles (techniciens/cadres) et par niveau de classification.

b) Pour chacun des 6 métiers repères suivants :

- chargé de clientèle particuliers ;
- chargé de clientèle entreprises ;
- responsable d'un point de vente ;
- technicien administratif des opérations bancaires ;
- responsable d'unité ou de service traitant les opérations bancaires ;
- juriste, fiscaliste,

sont fournies les informations suivantes :

1. Salaire de base.
2. Part d'élément variable, hors salaire de base dans la rémunération totale.
3. Ancienneté moyenne.
4. Age moyen.

VIII. – Conditions de travail

Nombre de jours d'absence par an répertoriés selon les absences suivantes : congé maternité, congés supplémentaires 45 jours et 90 jours, congé paternité, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade, congé sabbatique (1).

(1) Ces éléments seront établis en cas d'issue favorable d'une étude de faisabilité.